

## PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP UPAYA MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. JAMSOSTEK (PERSERO) BANDAR LAMPUNG

1Muhammad Roni Suaip, 2Hesti Widi Astuti  
Jl. Z.A pagar alam Pelita 1 No.24B Labuhan Ratu Bandar Lampung  
e\_mail :hesti\_widiastuti@prasetyamandiri.co.id

### Abstrak

Pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dengan disiplin kerja yang dilakukan, didukung oleh semangat kerja dan gairah yang tinggi merupakan dasar atau berhasil tidaknya tujuan. Disiplin kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan berkomunikasi antar masing-masing unsur, karena kedisiplinan erat kaitannya dengan penyampaian peraturan dan sanksi-sanksi yang ada di iringi dengan proses pembinaan dan pengawasan. Hal ini berarti penyampaian yang tidak disertai kemampuan berkomunikasi akan berakibat tidak maksimalnya tujuan yang tercapai.

Tujuan penulisan skripsi ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, variabel bebas (X) variabel ini adalah komunikasi serta variabel terikat (Y) yaitu disiplin kerja. Dari hasil pengolahan untuk membuktikan hipotesis, telah berhasil ditemukan jawaban hipotesis yaitu Ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi (X) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan thitung yang lebih besar dari nilai ttabel. Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai thitung untuk variabel komunikasi (X) sebesar 3,023 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,042, berarti bahwa komunikasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. Besar koefisien (b) yang bernilai positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung nilai koefisien 0,843 berarti jika variabel komunikasi (X) naik sebesar 1 persen maka disiplin kerja pegawai (Y) di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung naik sebesar 0.843 persen.

**Kata Kunci : Komunikasi, Disiplin kerja**

### Abstract

*The Achievement of organizational goals, depends on the discipline of work, supported by the best morale and high a rousal that is the basis of success or failure of organizational purpose. The Employee discipline is strongly influenced by the ability to communicate between each element, because the discipline is closely related to the delivery of rules and sanctions that is accompanied by a process of coaching and supervision. This means, The delivery process that is not accompanied by the ability to communicate will result in not maximal achieved objectives. The purpose of this research is to determine whether there is a significant effect of communication on employee discipline PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. The Research used two variables, the independent variable (X) is the communication variables and the dependent variable (Y) is the discipline of work. From data analysis to prove the hypothesis, researcher found an answer that There is significant relationship between communication variables (X) on employee discipline (Y) in PT. Jamsostek*

(Persero) Bandar Lampung. This is evidenced by  $t$ -count greater than the value of  $t$ -table. Regression calculation results obtained  $t$ -count for communication variables ( $X$ ) of 3.023 is greater than the value of  $t$ -table 2.042, meaning that communication ( $X$ ) has significant effect on employee discipline ( $Y$ ) in PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. Large coefficient ( $b$ ) the positive value indicates that the communication variables ( $X$ ) significant effect on employee discipline ( $Y$ ) in environments PT. Jamsostek (Persero). The coefficient value of 0.843 means that if the communication variables ( $X$ ) rose by 1 percent, the employee discipline ( $Y$ ) in PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung increased by 0.843 percent.

**Key Word : communication, discipline**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang di bawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat di kuasai dan di atur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai sebagai penggerak kinerja organisasi yang tangguh, akan bergantung dari seberapa besar sistem yang terbangun sehingga dapat memberikan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi secara positif terhadap pelaksanaan tugas-tugas kelembagaan. Hal ini merupakan proses formal dalam melakukan peninjauan dan evaluasi mengenai kinerja pegawai agar memperoleh informasi yang

berguna dalam pengambilan keputusan mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia dan perencanaan program kelembagaan. Dengan demikian pembinaan pegawai merupakan upaya untuk menciptakan efektivitas kinerja pegawai, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan kerja, memotivasi untuk meningkatkan dedikasi dan pengabdian, memperbaiki dan memelihara sikap mental, etos kerja dan integritas. Komunikasi juga mempunyai peran yang penting dalam menjaga kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut Kohler (2008) efektifitas komunikasi adalah suatu proses komunikasi yang tepat dan berhasil dan tujuan agar komunikasi itu efektif adalah kredibilitas, menyatakan keterampilan komunikasi antar perorangan adalah kemampuan untuk terus menerus membangun kredibilitas dan dapat dipercayanya segala apa yang kita komunikasikan. Komunikasi memiliki fungsi yang penting agar seluruh pegawai mempunyai

Dari tabel diatas menjelaskan adanya peningkatan pemberian surat peringatan kepada pegawai PT. Jamsostek dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Penyebab ketidakdisiplinan pegawai adalah tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini disebabkan Informasi tentang peraturan belum di pahami secara maksimal oleh pegawai dan tidak efektifnya komunikasi, sehingga tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan ketentuan. Untuk mengurangi meningkatnya surat peringatan kepada pegawai, PT Jamsostek (persero) dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, mengadakan langkah-langkah tertentu seperti rapat koordinasi, oleh pimpinan dan staf-staf pegawai diadakan setiap satu minggu sekali. Rapat koordinasi diadakan dengan tujuan untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, saran, nasehat, dan penilaian kepada bawahan tentang disiplin kerja dan kebijakan, sehingga pegawai tidak menggulangi pelanggaran yang telah terjadi, dan menghindari para pegawai lain untuk melakukan pelanggaran.

Berdasarkan pengamatan pada PT. Jamsostek (Persero) dan berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut : apakah Komunikasi Mempunyai Pengaruh Signifikan Terhadap

Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung.

## II. METODE PENELITIAN

Objek Penelitian ini adalah pegawai di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung dengan menggunakan variabel dari obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu peneltian (Arikunto, 2006 : 99). Ada dua variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (X) adalah komunikasi dan variabel terikat (Y) adalah disiplin kerja.

Jumlah populasi yang di pilih untuk sumber data di sebut sampel. Arikunto mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Menurut Arikunto (2008) apabila objek penelitian kurang dari 100 maka lebih baik di ambil semua, selanjutnya jika jumlah lebih dari 100 maka dapat di ambil antara 10 – 15 persen. Menurut data yang ada jumlah pegawai adalah 50 orang sehingga ke seluruhan pegawai menjadi sampel dalam penelitian, sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

Definisi operasional variabel - variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu 1) Komunikasi (X); Komunikasi di artikan sebagai pemberitahuan sesuatu (pesan) dari satu pihak

tidak, untuk mengetahui data normal atau tidak pada penelitian ini digunakan cara kolmogorov smirnov.

b = Koefisien regresi X

X = Komunikasi

e = Faktor kesalahan

### Persamaan Regresi Linear Sederhana

Menentukan persamaan regresi linear sederhana untuk X :

$$Y = a + bX + e$$

Dimana :

Y = Disiplin kerja

a = Konstanta

Hasan (2009) mengemukakan “uji t berfungsi untuk mengetahui pengaruh secara individu antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)”. Uji t dapat dilakukan apakah hipotesis nol ( $H_0$ ) atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) 1,2, tersebut ditolak atau diterima.

## III. PEMBAHASAN DAN HASIL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel		Nilai $r_{hitung}$	Nilai $r_{tabel}$	Keterangan	Kesimpulan
<b>I. Komunikasi (X)</b>					
1.	X <sub>1._1</sub>	0,901	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
2.	X <sub>1._2</sub>	0,802	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
3.	X <sub>1._3</sub>	0,927	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
4.	X <sub>1._4</sub>	0,860	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
5.	X <sub>1._5</sub>	0,767	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
6.	X <sub>1._6</sub>	0,705	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
7.	X <sub>1._7</sub>	0,980	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
8.	X <sub>1._8</sub>	0,845	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
9.	X <sub>1._9</sub>	0,906	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
10.	X <sub>1._10</sub>	0,869	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
11.	X <sub>1._11</sub>	0,881	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
12.	X <sub>1._12</sub>	0,952	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
13.	X <sub>1._13</sub>	0,917	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
14.	X <sub>1._14</sub>	0,760	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
15.	X <sub>1._15</sub>	0,717	0,532	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

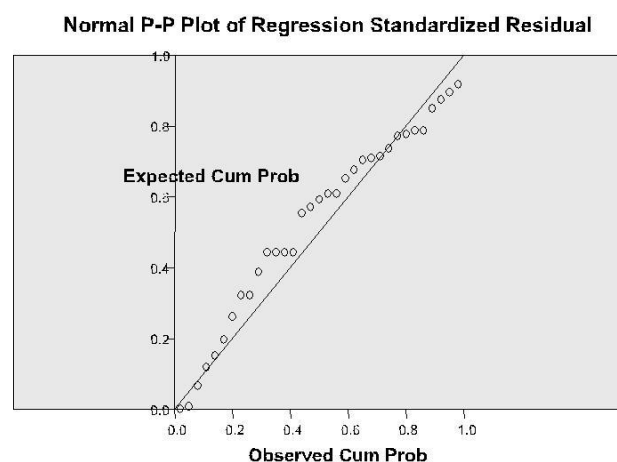
Variabel		Nilai $\alpha_{\text{butir}}$	Nilai $\alpha_{\text{total}}$	Keterangan	Kesimpulan
11.	X <sub>1._11</sub>	0,798	0,856	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
12.	X <sub>1._12</sub>	0,827	0,856	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
13.	X <sub>1._13</sub>	0,799	0,853	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
14.	X <sub>1._14</sub>	0,730	0,817	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
15.	X <sub>1._15</sub>	0,789	0,817	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
<b>II. Disiplin (Y)</b>					
1.	Y <sub>1._1</sub>	0,753	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
2.	Y <sub>1._2</sub>	0,761	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
3.	Y <sub>1._3</sub>	0,763	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
4.	Y <sub>1._4</sub>	0,758	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
5.	Y <sub>1._5</sub>	0,756	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
6.	Y <sub>1._6</sub>	0,761	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
7.	Y <sub>1._7</sub>	0,752	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
8.	Y <sub>1._8</sub>	0,756	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
9.	Y <sub>1._9</sub>	0,757	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
10.	Y <sub>1._10</sub>	0,761	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
11.	Y <sub>1._11</sub>	0,749	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
12.	Y <sub>1._12</sub>	0,718	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
13.	Y <sub>1._13</sub>	0,765	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
14.	Y <sub>1._14</sub>	0,757	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel
15.	Y <sub>1._15</sub>	0,766	0,774	$\alpha_{\text{total}} > \alpha_{\text{butir}}$	Reliabel

Sumber : Data diolah tahun 2013

Berdasarkan tabel diatas terlihat untuk item pertanyaan keseluruhan, butir pertanyaan dinyatakan reliabel bahwa  $\alpha$  total ternyata lebih besar dari pada  $\alpha$  butir dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dalam variabel adalah reliabel dan layak digunakan.

Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kurva nilai residual terstandardisasi. Persamaan regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas, apabila penyebaran data (titik) berada pada sekitar sumbu diagonal dari grafik normalitas. Berdasarkan gambar grafik Normal P-P Plot

of Regression Standardized Residual, terlihat penyebaran titik berada mendekati garis diagonal, dengan demikian dapat disimpulkan model regresi sudah memenuhi syarat asumsi normalitas.



Hasil perhitungan SPSS diperoleh angka thitung penelitian variabel komunikasi (X) sebesar 3,023 dan nilai sig sebesar 0,005. Dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan:  $dk = n - k - 1$  atau  $50 - 2 - 1 = 47$  diperoleh angka ttabel sebesar 2,042. Berdasarkan pada hasil perhitungan yang diperoleh angka thitung penelitian untuk variabel komunikasi (X) sebesar 3,023 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,042, dan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, artinya komunikasi (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Dari hasil perhitungan dan uji hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi (X) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. Hal ini dibuktikan dengan t hitung yang lebih besar dari nilai t tabel. Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai thitung untuk variabel komunikasi (X) sebesar 3,023

- lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,042, berarti bahwa komunikasi (X) berpengaruh nyata dan positif terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung
2. Besaran koefisien (b) yang bernilai positif menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X) memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja pegawai (Y) di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung. Nilai koefisien 0,843 berarti jika variabel komunikasi (X) naik sebesar 1 persen maka disiplin kerja pegawai (Y) di lingkungan PT. Jamsostek (Persero) Bandar Lampung akan naik sebesar 0,843 persen..

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebagai bahan pertimbangan bagi PT Jamsostek (Persero) dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai, Maka saran yang dapat diajukan adalah :

1. Komunikasi lebih ditingkatkan baik secara vertikal maupun secara horizontal, dengan sering diadakannya rapat koordinasi oleh pimpinan dan staf-staf pegawai dengan tujuan untuk memberikan pengarahan, informasi, instruksi, saran, nasehat, dan penilaian kepada pegawai tentang disiplin kerja. Komunikasi dua arah dalam